JM-MANAJEMEN JURNAL MANAJEMEN

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA USB YPKP BANDUNG

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, IKLIM RGANISASI TERMI ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN ADVENT SE JAWA BARAT

Tumpak Simangunsong Tumpak_simangunsong@yahoo.com Program Studi Magister Manajemen USB YPKP Bandung

Abstrak

Mengingat pentingnya pendidikan maka pemerintah dan berbagai pihak telah dan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara. Melalui berbagai upaya ini diharapkan mutu pendidikan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadan kinani terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat . Penelitian ini di laksanakan dengan metode survey dengan pendekatan korelasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dilaksankan pada 100 guru di Yayasan Pendidikan Advent Bandung. Teknik pengujian data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi Uji validitas dan Uji relibilitas instrumen mengunakan teknik bela dua dan Spearman Brown. Uji asumsi klasik menggunakan UJi Multikolonieritas . UJi Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda, analisis korelasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru 13% ini berkriteria kecil, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi sebesar 72,7%, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 8.70%, Pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar 25,5% . pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 61,4%, , selanjutnya secara simultan Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 67,5% .Dari uraian penelitian ini keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di suatu organisasi sekolah. Namun hasil pengamatan dan wawancara penulis di setiap sekolah beberapa guru dan kepala sekolah yang menjadi masalah di lapangan kadang kala tidak sesuai dengan harapan. Sebagai akibatnya kurang sinergisnya antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja guru maka akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah karena tidak sesuai dengan program dan tujuan yang tertuang dalam visi dan misi sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Guru , Iklim Organisasi , Kinerja guru

PENDAHULUAN

Berbicara masalah mutu pendidikan sebenarnya tidak bisa dilepaskan dari peran guru sebagai ujung tombaknya. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh merancang dalam guru melaksanakan kegiatan pembelajaran. Mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Fuad Hasan bahkan berpendapat bahwa guru menempati posisi yang penting, lebih penting dari kurikulum "Sebaik apapun kurikulum ijka tidak dibarengi guru yang berkualitas maka semuanya akan sia-sia. Sebaliknya kurikulum yang kurang baik akan akan dapat guru yang berkualitas" ditopang oleh (Kompas, 2006). Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan (Prayitno, 2005:8). Oleh karena itulah maka peningkatan kualitas tenaga kependidikan ini terus diupayakan. adalah satunya salah bagaimana mengembangkan kreativitas guru.

Diberlakukannya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diharapkan terjadi perubahan paradigma dan peran guru dalam proses pembelajaran. MBS pada dasarnya lebih menekankan pada kemandirian kreativitas sekolah (Umaedi, 1999:3). Hal ini tentu menuntut pula kreativitas guru. Guru dituntut lebih aktif, kreatif dan inovatif. Guru tidak hanya semata berperan sebagai transfer of knowledge tapi lebih pada fasilitator dan agent of change. Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengandung pengertian bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap , tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan jika melanggar akan ada sanksi pelanggarannya Karena merupakan panutan untuk peserta didiknya. maka melalui sikap dan perbuatannya harus memberikan contoh tauladan. contoh, hadir di sekolah bahkan di kelas tepat pada waktunya, menyelesaikan administrasi tepat waktu, mematuhi normanorma sosial yang berlaku. Dengan disiplin

yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawah seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Sekolah bahwa penegakan disiplin kerja merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sebagai controlling fungsinya sebagai manejer sekolah. dalam

Dari uraian di atas jelas ada keterkaitan kepemimpinan kepala disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di suatu organisasi sekolah. Namun hasil pengamatan dan wawancara penulis di setiap sekolah beberapa guru dan kepala sekolah yang menjadi masalah di lapangan kadang kala tidak sesuai dengan harapan,, kinerja guru belum optimal karena masih ada beberapa guru yang melaksanakan pembelajaran secara monoton, tidak peduli dengan perkembangan zaman, baik dalam penyusunan perangkat pembelajaran perangkat penilaian siswa baik kognitif, psikomotor maupun afektif belum rutin dan tidak terukur denga jelas atau akuntabel dan faktor yang menunjang pembelajaran tidak terlaksana dengan baik, diantaranya adalah faktor disiplin yang ditetapkan menyimpang dari aturan-aturan yang sudah ditetapkan . Sebagai akibatnya kurang sinergisnya antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja guru maka akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah karena tidak sesuai dengan program dan tujuan yang tertuang dalam visi dan misi sekolah.

KAJIAN PUSTAKA Kepemimpinan Kepala sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai acceptability, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemipinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas vang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagi modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk menggarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup. Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar. Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tuiuan. sasaran, itikad. maksud Manajemen Berbasis sekolah (School based Management). Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif sekolah. manajemen Kemampuan tinggi manajerial yang menjadikan sekolah efesien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai (educator, manajer, **EMASLIM** adminstrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 2001). Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap

efektivitas hal-hal yang benar. Manajer dengan berkepentingan melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar, Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan buahnya anak sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan. Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan Agent of Change, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program

sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena. dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya

dan tingkah laku dosen dan karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se- Jawa Barat. Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan:

a. Preventif

Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai, agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.

b. Korektif

Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaranpelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman, 1999). Perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan dibutuhkan adanya:

a. Tata tertib atau peraturan yang jelas

a. Penjabaran tugas dari wewennag yang cukup jelas

c. Tata Kerja yang sederhana, dan mudah diketahu oleh setiap anggota organisasi.

Iklim organisasi

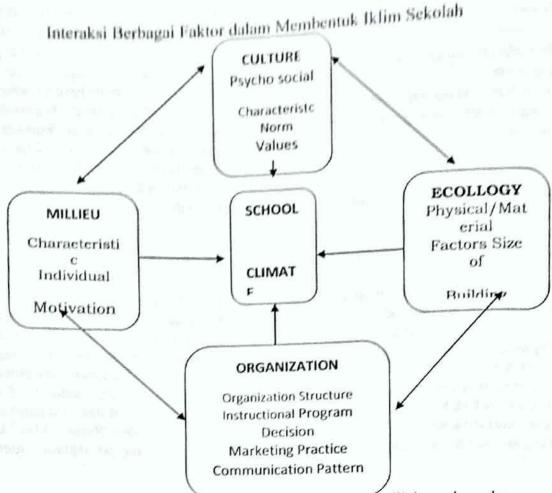
maka secara otomatis iklim organisasi akan mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi termasuk perilaku anggotanya. Duncon (1972), mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Lingkungan fisik menunjukkan pada sarana fisik dan alat-alat yang digunakan meliputi: (1) lingkungan belajar siswa, (2) keadaan guru, (3) keadaan ruang perpustakaan, (4) kebersihanlingkungan (5) keadaan lingkungan sekolah, ketersediaan tempat istirahat siswa (6) ketersediaan ruang belajar. Lingkungan sosial adalah suasana keria antara guru dengan kepala sekolah, guru

Menurut Davis (1996:21), iklim organisasi adalah lingkungan dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka Iklim organisasi sebagai sistem yang dinamis dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi. Karena iklim organisasi mencerminkan gaya hidup

dengan guru dan interaksi antar sekolah dengan masyarakat berupa: (1) hubungan kepala sekolah dengan guru, (2) perlakuan kepala sekolah terhadap guru. penghargaan kepala sekolah dengan guru, (4) kerjasama antara guru dengan guru, (5) kerjasama antara guru dengan orang tua siswa, (6) kerjasama antara komite sekolah dengan personel, dan (7) kerjasama antara masyarakat dengan personel sekolah Keterkaitan empat dimensi dari dari karakteristik iklim organisasi Menurut model Pines, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut:

שמשונה עובה לתפתו ותבריף בנסייות ווו בו הף לשם

77



Pendapat lain memandang iklim organisasi (Organization Climate) sebagai suatu keadaan yang dapat mempengaruhi sikap dan moral kerja individu dalam organisasi (De Roche, E.F. 1985). Iklim organisasi menurut Payne dan Pugh (dalam Steers, 1985: 123) diberi makna sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja sehubungan dengan organisasi. Pendapat ini lebih menekankan kepada aspek non fisik daripada aspek fisik.

METODE PENELITIAN

Untuk menguji keabsahan data langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah memberikan kuesioner pada responden yang bukan dijadikan sebagai obyek/responden Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survey, dengan pendekatan korelasional. yaitu menghubungkan satu variable dengan lain untuk memahami yang variable fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variablevariabel tersebut. Pengumpulan dilakukan dengan kuesioner yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang digunakan untuk data tentang memperoleh Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

dalam penelitian . Setelah kuesioner terkumpul diadakan pemeriksaan kembali. Untuk keabsahan data yang diperoleh peneliti

melakukan pengujian data Uji dengan Validitas, Uji Reliabilitas, Uji

Variabel	Dimensi	Total Frekuensi	Total Skor	Standar Skor	Simpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Manajerial	1602	6348	4000- 6400	В
	Administrator	400	1578	1200- 1600	В
	Supervisor	700	2538	2100- 2800	В
Disiplin Guru	Mematuhi peraturan dan tata tertib	1500	6055	4500- 6000	SB
klim Organisasi Sikap dan moral warga guru		2190	7719	6600- 8800	В
Kinerja Guru	Merencanakan pembelajaran	800	3076	2400- 3200	В
	Melaksanakan pembelajaran	1401	5721	5600- 7000	SB
	Penilaian pembelajaran	700	2740	2100- 2800	В

Normalitas, Uji Asumsi klasik di antaranya uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastis. Sebelum diolah data analisis

yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat memiliki 5 sekolah yang tersebar di Kota / Kabupaten Bandung dan Cirebon.

No	Nama Sekolah	Alamat Sekolah	
1	Perguruan Advent Bandung	Jalan Naripan No. 91 Bandung	
2	Perguruan Advent Cimindi	Jalan Raya Cimindi	
3	Perguruan Advent Setia Budhi	Jalan Setiabudhi No. 1	
4	Perguruan Advent Cirebon	Cirebon	
5	Perguruan Advent Lab. School	Kol. Masturi Parongpong	

Dari daftar sekolah di atas dari 5 sekolah tersebut terdapat jumlah guru 100 orang. Penelitian ini mengambil sampel guru sebanyak 100 orang juga sebagai hasil penelitian pendahuluan sebagai berikut:

Keterangan:SB:Sangat Baik, B:Baik,RR:Ragu-ragu,TB:Tidak Baik,STB Sangat Tidak Baik.Dari Hasil tabel diatas maka diketahui kesimpulan bahwa relatif hasil B; baik.

Analisis

Analisis dan pembahasan didasarkan kepada hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan dalam Bab sebelumnya, hipotesis yang dimaksud adalah:

- Terdapat Pengaruh Kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.
- 2. Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.
- 3. Terdapat Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.
- 4. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, disiplin kerja dan Iklim

organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.

Sebelum dilakukan pengujian terhadap setiap hipotesis, terlebih dulu dilakukan pengujian data, yang tujuannya adalah untuk mengetahui apakah kualitas data dari subyek yang diteliti memiliki dan memenuhi persyaratan dari alat uji data seperti regresi,korelasi dan path analysis. Proses dan hasil uji terhadap data menggunaka Uji validitas, Reliabilitas, Normalitas dan ansumsi klasik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

pengolahan data Berdasarkan menggunakan SPSS, diperoleh informasi bahwa hampir seluruh pernyataan yang di ajukan untuk variabel Kepemimpinan Sekolah, disiplin guru.iklim organisasi dan kinerja guru memiliki nilai thitung Validitas lebih besar dari nilai rtabel 0,312, yang menunjukkan bahwa pernyatan yang di ajukkan tersebut sudah dinyatakan valid.kecuali untuk kuesioner nomor 37 dan 42 memiliki nilai r- hutang kurang dari nilai r- tabel 0,312 sehingga dinyatakan tidak valid. Terhadap data yang tidak valid ini selanjutnya tidak diikut sertakan dalam proses analisis (dibuang) . Dan dari hasil pengujian reliabilitas

diperoleh nilai koetisien reliabilitas untuk masing-masing variabel sebesar 0,973, 0.930. 0.937 dan 0.961 keempat nilai tersebut berada di atas titik kritis 0,600 sehingga dinyatakan reliabel. Dengan dapat disimpulkan demikian bahwa kuesioner penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, disiplin guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat digunakan dalam penelitian terlebih dahulu membuat dengan pernyataan yang tidak valid dari kuesioner.

Hasil Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas dengan mengunakan metode grafik p-plot. Dari data yang disajikan pada tabel di atas terlihat titik-titik yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal. Hal ini menujukkan bahwa variabel pengganggu dalam data berdistribusi normal dengan demikian asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas nilai Durbin Waston adalah 2,049. Nilai tersebut masih berada dalam interval 1.55-2.46, dengan demikian terhadap variabel yang diteliti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolonieritas

Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas terlihat bahwa tolerance value yang diperoleh lebih besar dari 0,1 dan VIF (Varience inflantion Factor) kurang dari 10. Sesuai dengan kriteria pengujian bahwa tidak ditemukannya pelanggaran multikolineritas.

Uji Heteroskedastis

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dengan menggunakan metode grafik scatter plot. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh menyebar tidak beraturan di atas dan dibawah anka nol (0). Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.

Berdasarkan hasil *output* SPSS versi 17 (Tabel 4.18) besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 8,70% sisanya sebesar 91,30% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh tersebut bersifat signifikan karena Sig < 0,05 atau 0,045 < 0,05.

Nilai Derajat Korelasi dan Diterminasi

No	Interv al Koefi sien	Interval Determin asi	Derajat Korelas i	Derajat Ditermina si
1	0,000- 0,199	0,000- 0,039	Sangat Rendah	Sangat kecil
2	0,200- 0,399	0,040- 0,159	Rendah	Kecil
3	0,400- 0,599	0,160- 0,358	Sedang	Cukup Besar
4	0,600- 0,799	0,360- 0,638	Kuat	Besar
5	0,800- 1,000	0,640- 1,000	Sangat Kuat	Sangat Besar

Sumber : Sugiono,2005:214 Modifikasi Deden Sutisna, Juni 2013

Dari standar interval koefisien determinasi di atas besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru memiliki kriteria di bawah nol yaitu turun 2,52%.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Y = 13,283 - 0,286 X1

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.Jika tidak terdapat unsur kepemimpinan (X1=0) maka kinerja guru (Y) sebesar nilai konstannya yaitu 13,283 satuan, b.jika ada peningkatan unsur kepemimpinan (X1=1). dan diasumsikan tidak ada disiplin guru (X2=0) dan Iklim organisasi maka kinerja guru akan berkurang sebesar 0,286 satuan, kecilnya dan signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Disiplin Guru (X2) di Yayasan Pendidikan Advent Bandung

Y=41,748 + 0,066 X1

Jika tidak ada unsur kepemimpinan (X1=0), maka disiplin guru (X2) sebesar nilai konstanta yaitu 41,748 satuan.

b. Jika terdapat unsur kepemimpinan (X1=1), maka disiplin guru (X2) akan meningkatkan sebesar 0,066 satuan.

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru tersebut signifikan karena sig<0,05 atau 0,00<0,05.

Dari standar interval koefisien determinasi pada tabel 4.19 di atas besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap disiplin guru memiliki kriteria rendah berada pada interval 0,040 – 0,159 atau 4.00% - 15,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap disiplin Guru sebesar 13,0% sedangkan sisanya sebesar 100% - 13,0 0% = 87,0% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Iklim Organusasi (X3) di Yayasan Pendidikan Advent Bandung

Y=11.757 + 0.616 X3

a. Jika tidak ada unsur kepemimpinan
 (X1=0), maka Iklim Organisasi (X3)
 sebesar nilai konstanta yaitu 11,757 satuan,
 dam

b. Jika terdapat unsur kepemimpinan (X1=1), maka Iklim Organisasi (X3) akan meningkatkan sebesar 0,616 satuan.

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru tersebut signifikan karena sig<0,05 atau 0,00<0,05. Dari standar interval koefisien determinasi besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap ikoim memiliki kriteria sangatkuat berada pada interval 0.640 – 1,00 atau 64.00% - 100%. Rendah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat.

Y = 13.283 - 0.286 X1

Persamaan regresi , dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika tidak ada peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1=0), maka kinerja guru (Y) sebesar nilai konstantanya yaitu 13,283 satuan,
- b. Jika ada peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1=1), maka kinerja guru akan turun sebesar 0,286 satuanBesarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru tersebut signifikan karena sig<0,05 atau 0,00<0,05

Dari standar interval besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru memiliki kriteria kecil berada di bawah 0,000, (Sugiono, 2005:214.modifikasi Deden Sutisna, Juni 2013

pengaruh Disiplin Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat

Y = 13,283 + 1,049 X

persamaan regresi , dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jika tidak ada peningkatan disiplin guru (X2=0), maka kinerja guru (Y) sebesar nilai konstantanya yaitu 13,283 satuan,

b. Jika ada peningkatan disiplin guru (X2=1), maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,049 satuan,

Besarnya pengaruh Disiplin guru terhadap Kinerja guru tersebut signifikan karena sig<0,05 atau 0,00<0,05

Dari standar interval besarnya pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja guru memiliki kriteria besar berada pada interval 0,360 – 0,638 atau 36,0% - 63,8%. (Sugiono, 2005:214.modifikasi Deden Sutisna, Juni 2013

Pengaruh Iklim Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y) Yayasan Pendidikan Advent Se Jawa Barat

Y = 13,283 + 0.819 X3

Persamaan regresi , dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jika tidak ada peningkatan Iklim Kerja (X3=0), maka kinerja guru (Y) sebesar nilai konstantanya yaitu 13,283 satuan,

b. Jika ada peningkatan Iklim Organisasi (X3=1), maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.819 satuan,

Besarnya pengaruh iklim organisasi terbadap Kinerja guru tersebut signifikan karena sig-0.05 atau 0.00<0.05

Dari standar interval besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru memiliki kriteria besar berada pada interval 0.360 ~ 0.638 atau 36.00% - 63.8% (Sugiono, 2005:214.modifikasi Deden Sutisna, Juni 2013

Pengaruh Kepemimpinan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Dan Iklim Organiasi (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,675 atau Indeks Determinasi (ID) sebesar 67,5 %, dapat diartikan bahwa secara simultan Kepemimpinan, Disiplin Guru dan Iklim Organisasi mempengaruhi Kinerja Guru hanya sebesar 67,5 %, dan sisa sebesar 32,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan, disiplin guru dan iklim organisasi terhadap Kinerja guru tesebut signifikan karena F Change < 0,05 atau 0,00 < 0,05.

Dari standar interval pada tabel 4.24 di atas besarnya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Guru dan iklim organisasi terhadap Kinerja guru memiliki kriteria besar berada pada interval 0.640 – 1.000 atau 64,0% - 100%. (Sugiono,2005:214.modifikasi Deden Sutisna,Juni 2013).

Persamaan Linier Regresi berganda

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai βo sebesar 13,283, nilai β1 sebesar -0,252, β2 sebesar 0,473 dan β3 sebesar 0,614 dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 13,283 - 25.2 X1 + 47,3 X2 + 61,4X3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- 1. Jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (X1=0) dan disiplin guru (X2=0) dan X3=0 maka kinerja guru (Y) sebesar nilai konstantanya, yaitu 13,283 satuan,
- 2. Jika terdapat peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan (X=1), dan diasumsikan disiplin guru tidak ada (X2=0), maka terdapat peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 47,30 satuan,
- 3, Jika terdapat peningkatan disiplin guru (X2=1) dan diasumsikan tidak ada unsur kepemimpinan kepala sekolah (X1=0), maka terdapat peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 47,3 satuan.
- 4. Jika terdapat peningkatan iklim organisasi (X3=1) dan diasumsikan tidak ada unsur kepemimpinan kepala sekolah (X1=0), maka terdapat peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 61,4 satuan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani (2008).

Kepemimpinan Profesional
Pendekatan Leadership Games.
Gava Media. Yogyakarta

Buchari Alma (2010). Guru Profesional Menguasai Metode dan terampil Mengajar. Alfabeta

Bandung .Direktorat Tenaga Kependidikan.
Direktorat Jenderal Peningkatan
Mutu Pendidik dan Tenaga
Kependidikan. (2008). Penilaian
Kinerja Guru.

Ghozali, Imam (2012) Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramIBM SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro

Hasibuan, Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

Hikmat (2011). Manajemen Pendidikan . Pustaka Setia. Bandung

Marwansyah, Mukaram. (1999).

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pusat Penerbit Administrasi Niaga.

Bandung

Mulyasa, E. (2011). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara

Rasyid Harun, Mansyur (2008). Penilaian Hasil Belajar, CV Wacana Prima Bandung

Riduwan dan Kuncoro, Ahmad (2012).

Cara menggunakan dan Memaknai
Path Analyis (Analysis Jalur).

Alfabeta. Bandung

Rivai, Veithzal dan Murni, Silviana. (2008). Education Management

Sagala. Syaiful (2011) Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan . Alfabeta Bandung

Sanjaya. Wina (2005) Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi . Kencana Prenada media Group . Jakarta.

Siagian, Sondang, P. (1982), Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung . Jakarta

Suharsaputra. Uhar (2010). Administrasi Pendidikan. Refika Aditama. Bandung

Wahyudi. (2009). Kepemimpinan kepala sekolah Dalam organisasi Pembelajar. Alfabeta. Bandung

http://uharsputra.wordpress.com/pendidika n/pengembangan-kinerja-guru 164 (http://hidayatkaryadi.blogspot.com/2013/ 11/manajemen-pendidikanberdasarkan.html)